



Systèmes d'emploi français et britannique: Evolutions entre 1980 et 2001

Aline Valette

► To cite this version:

Aline Valette. Systèmes d'emploi français et britannique: Evolutions entre 1980 et 2001. *Économies et sociétés*, 2007, 29, pp.1925-1958. halshs-00799192

HAL Id: halshs-00799192

<https://shs.hal.science/halshs-00799192>

Submitted on 11 Mar 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Systèmes d'emploi français et britannique :
Evolutions entre 1980 et 2001¹

French and British Employment Systems:
Evolutions between 1980 and 2001

Valette Aline

LEST-UMR 6123, Aix en Provence.

Résumé:

Le but de cet article est d'analyser l'évolution des lignes de segmentation des systèmes d'emploi français et britannique des années 1980 à 2000. Fondé sur une analyse des correspondances multiples à partir des enquêtes nationales sur l'emploi de 1982-83 et 2001, ce travail met en évidence le passage d'une structure ternaire de ces systèmes à une organisation en quatre segments avec l'apparition dans les deux pays d'un nouveau segment nommé « marché secondaire stable ».

Abstract:

The aim of this research is to study the modification of French and British employment system segmentation from years 1980's to 2000's. Based on a multiple correspondence analysis from national labour force surveys in 1982-83 and 2001, this work brings in light the evolution from a ternary structure of these systems to a fourfold division of their labour market with the appearance of a "stable secondary market".

Mots-clés: Segmentation, comparaison internationale, système d'emploi, analyse factorielle de données.

Keywords: Labour market segmentation, international comparison, employment system.

Code JEL : J21, J41.

¹ Je souhaite remercier ici les rapporteurs pour la qualité de leurs remarques et suggestions qui m'ont permis d'améliorer cet article.

Introduction

La période 1982-2001 est marquée, en France comme au Royaume-Uni, par de profondes mutations économiques et technologiques, des sphères institutionnelles et du travail. En termes de dynamique institutionnelle, il existe de fortes similitudes entre les deux pays. L'entreprise devient le niveau central de négociation et on assiste dans chacun de ces pays à une remise en cause des formes contractuelles traditionnelles (Petit, 2002). L'ensemble de ces éléments influence largement les politiques d'emploi et la structure du marché du travail. Compte tenu des profondes transformations de l'environnement interne et externe des firmes dans les deux pays, se pose la question de l'évolution de la segmentation sur leur marché du travail.

De nombreux débats théoriques se sont engagés autour de la segmentation du marché du travail, et notamment en France sur le déclin *versus* la reconfiguration des marchés internes du travail. Pour Beffa, Boyer, Touffut (1999) les segments, ou plus précisément les types de relations salariales préexistantes, se transforment, pour Gautié (2002) ils deviennent obsolètes. Certains diagnostiquent un déclin inéluctable des marchés internes (Givord et Maurin, 2004), d'autres une déstabilisation (Gautié, 2002, 2004 ; Lefresne, 2001, 2002), ou une transformation interne (Lemistre, 2003 ; Petit, 2002). Ce débat fait écho à ce que l'on pourrait appeler un paradoxe empirique, à savoir, la cohabitation de données sur le développement de la flexibilité et de la mobilité des salariés (Gautié, 2002) et d'autres illustrant le maintien de l'emploi stable et l'augmentation de l'ancienneté moyenne (Auer, 2005 ; Doogan, 2005 ; Amossé, 2002 ; Auer et Cazes, 2000). Dans le cas britannique, la question de l'évolution de l'ancienneté dans l'emploi fait débat et des résultats divergents co-existent (Gregg et Wadsworth, 1996; Burgess et Rees, 1997). L'idée de bipolarisation de la main d'œuvre en termes d'ancienneté et de mobilité se retrouve dans d'autres travaux concernant la France ou le Royaume-Uni (Dupray, 2000 ; Fouquin et alii, 2000) qui posent plus généralement la question d'une polarisation des normes d'emploi dans ces deux pays. A travers cette littérature, c'est bien la question de la transformation des modes de segmentation traditionnels qui se pose.

L'idée à la base de notre étude est de mettre en perspective cette littérature dans le cadre d'une comparaison internationale, doublée d'une comparaison temporelle, et d'une approche globale en termes de segmentation du système d'emploi² au niveau national. Il s'agit pour nous de mettre en avant des segments, résultat de positionnements individuels et de régulation d'entreprise, à un niveau national, pour donner un panorama de la structure des systèmes d'emploi français et britannique. Comme le précise Gazier (1992) la segmentation se construit à partir d'une « *double stratification* » des emplois et des travailleurs (p. 224). Chacune d'elle se fonde sur une série de caractéristiques qui se complètent et/ou se cumulent pour former les segments du marché du travail. Notre démarche, tout en s'inspirant de cette approche, met au premier plan la dimension comparative à la fois diachronique, entre le début des années quatre vingt et deux mille, et synchronique, entre la France et le Royaume-Uni. Cette double comparaison a pour finalité de mettre en avant, puis de comparer, les cohérences structurelles ainsi que l'ampleur des changements ayant eu lieu au cours de la période d'observation.

La partie empirique de cette recherche s'appuie sur des enquêtes nationales sur l'emploi (Enquête Emploi pour la France, General Household Survey -GHS- et Labour Force Survey -LFS- pour le Royaume-Uni). La mobilisation de données concernant les individus et non les firmes, certes, nous éloigne de l'approche originelle de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971) mais,

² Dans toute la suite de cet article, nous utiliserons le terme de système d'emploi et non de marché du travail. Ce choix rend compte à la fois de l'utilisation de données concernant les individus et non les firmes et de la réduction du champ de l'analyse aux individus en emploi de 30 à 55 ans. Le système d'emploi correspond à un mode d'organisation de l'emploi, à l'échelle nationale, qui illustre l'affectation des individus dans l'emploi en fonction de leurs caractéristiques.

nous permet de dépasser la critique qui lui est faite, compte tenu de la diversification actuelle des pratiques de gestion de la main d'œuvre au sein même de l'entreprise (Lefresne, 2002), qui n'est plus automatiquement l'unité pertinente pour distinguer différents types de gestion de la main d'œuvre. De plus, le contexte de «plein d'emploi», dans lequel a été développée l'approche de la segmentation, se distingue largement de celui de la période actuelle et du chômage massif qui prévaut encore.

Le point d'entrée retenu dans notre étude est donc celui de l'individu, de sa position dans le système d'emploi avec l'idée que celle-ci reflète, outre des « choix » et des caractéristiques individuelles, la combinaison d'éléments spécifiques à un environnement institutionnel, économique et social particulier. Ainsi ce sont à la fois les conditions de l'offre et de la demande qui sont révélées par la position des individus dans le système d'emploi. Sachant que la régulation des «marges» du système d'emploi répond à des logiques spécifiques, se traduisant par des réalités sociales fortement différenciées, la population retenue pour cette analyse correspond aux travailleurs en emploi, âgés de 30 à 55 ans³ (Encadré 1). L'insertion des jeunes, le travail des seniors, le chômage et ses caractéristiques étant d'ores et déjà fortement documentées en termes comparatifs, il nous est apparu que l'analyse de la structure du système d'emploi des catégories *a priori* insérées sur ce marché, avait été relativement moins explorée. Ensuite, se focaliser sur les individus «adultes» en emploi, c'est à dire les plus susceptibles d'être positionnés dans des marchés internes, repartait de l'un des principes fondateurs de l'analyse sociétale. Il s'agit de considérer que le rapport salarial et, plus précisément, la forme «marché interne», était constitutif d'un rapport social commun à toutes les sociétés industrialisées en fort développement durant les Trente Glorieuses au point d'être emblématiques de cette période (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982). Dès lors, comparer les populations en emploi correspondant – potentiellement mais pas forcément – à cette forme canonique, nous a semblé justifié pour s'attacher à faire ressortir d'une manière croisée les lignes de force des évolutions dans ce domaine.

1) Hypothèse de diversification des emplois secondaires et méthode d'analyse

Cette première section a un double objectif. Elle présente, dans un premier temps, les hypothèses qui sont à l'origine de ce travail et ensuite, précise la méthodologie mise en œuvre ainsi que les données mobilisées.

a) Diversification des emplois secondaires et apparition d'un nouveau segment dans le système d'emploi

Le développement de la flexibilité de l'emploi et la question du chômage ont amené de nombreux travaux à aborder la question des mobilités sur le marché du travail. C'est à partir de quelques-uns de ces travaux que nous allons présenter notre principale hypothèse.

Dans le cas de la France, Amossé (2002) sur la période 1975-2000, dégage une hausse de la mobilité avec plus précisément, une stabilité des mobilités entre emplois et une hausse de celles qui font passer les individus par le chômage. La mobilité serait plus importante chez les moins qualifiés alors que se développerait un pôle d'emplois stables après vingt ans de carrière. Concernant le Royaume-Uni, Burgess et Rees (1997), sur la base du GHS, pour la période 1975-1992, concluent à

³ Avec le développement de l'enseignement supérieur, l'allongement de la scolarité et du processus d'insertion professionnelle, phénomènes communs à la France et au Royaume-Uni, la « barrière » classique, ou du moins usuelle, des 25 ans n'est plus suffisante (Béduvé et Planas, 2002). Notre choix c'est donc porté sur la classe d'âge des 30-55 ans, comme approximation des catégories *a priori* insérées sur le marché du travail. Des justifications complémentaires sont apportées dans l'encadré 1.

une stabilité de l'ancienneté moyenne. Par contre, Gregg et Wadsworth (1996) illustrent une baisse de l'ancienneté pour la décennie 1990 à partir du British LFS. Dans cette étude, ils cherchent à montrer que si l'ancienneté et la sécurité d'emploi ont très peu changé pour une majorité de salariés britanniques, les emplois disponibles pour ceux qui sont sans emploi sont de plus en plus instables et mal rémunérés. D'où, l'idée d'une hausse des inégalités en termes de stabilité d'emploi au sein de la population active du Royaume-Uni, avec une opposition secteur primaire et secondaire renforcée notamment par le développement de l'insécurité des emplois secondaires. Fouquin et alii (2000) rejoignent très largement ces conclusions lorsqu'ils parlent d'une dualisation croissante du marché du travail britannique avec d'un côté « un cœur » de salariés bénéficiant d'une forte stabilité d'emploi et d'une hausse des salaires relativement soutenue et de l'autre « une périphérie » qui supporte les ajustements de l'emploi.

Les conclusions de ces différents travaux, reprises dans une approche de la segmentation des marchés du travail français et britannique et de l'évolution de celle-ci durant les deux dernières décennies, débouchent sur la formulation d'une hypothèse majeure relative à la structure des systèmes d'emploi étudiés. La précarité et la flexibilité de l'emploi se développent, les emplois du secteur secondaire sont plus nombreux et se diversifient. On aboutit ainsi à l'apparition d'un nouveau segment caractérisé par une certaine stabilité mais des conditions d'emploi et de rémunération dégradées. Notre démarche comparative, à la fois diachronique et synchronique, pose l'hypothèse de l'existence d'invariants dans la structure des systèmes d'emploi tout en montrant l'existence de figures-type spécifiques à chaque période.

b) Comment mettre en évidence la structure du marché du travail ?

Pour mettre au jour la structure globale des marchés du travail français et britannique autour de quelques grands segments, nous avons utilisé une analyse factorielle de données et plus spécifiquement une analyse des correspondances multiples (ACM) suivie d'une classification hiérarchique ascendante (CHA).

Ce choix reprend une veine ouverte par Eymard-Duvernay (1981) et Grando (1983). Grando (1983) met en évidence des profils-types de situations d'emploi puis analyse les différences sectorielles. Dans son étude des ouvriers du secteur industriel, Eymard-Duvernay (1981) cherche à repérer des types de gestion de la main d'œuvre par secteur d'activité pour ensuite les mettre en relation avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs. L'une des conclusions de ce travail insistait sur la nécessité de sortir de l'idée d'un cloisonnement strict entre les segments du marché du travail, d'un dualisme binaire, pour adopter une approche en termes de *continuum*. C'est dans cette logique que nous nous proposons d'utiliser une analyse des correspondances pour analyser les grands segments qui structurent les systèmes d'emploi français et britannique. Les variables utilisées dans l'analyse (en annexe) reprennent entre autre celles mises en avant par Eymard-Duvernay (1981) à savoir, la qualification, le sexe, l'ancienneté et l'âge. Ces variables permettent d'éclairer différentes dimensions du statut et de la place de la main d'œuvre dans l'entreprise (différence de politique de gestion et de formation en fonction des qualifications, indicateur d'intégration de la main d'œuvre dans l'entreprise via l'ancienneté...) pour éclairer les caractéristiques à la fois de la stratification des emplois et de celle des travailleurs que mentionne Gazier (1992).

Plus précisément, la méthode mise en œuvre est une analyse des correspondances multiples (ACM) suivie d'une classification hiérarchique ascendante (CHA) dont le but est d'obtenir une vue d'ensemble des deux échantillons nationaux aux deux périodes de l'étude. L'ACM met en évidence des types d'individus ayant des profils semblables quant aux attributs choisis pour les décrire⁴.

⁴ La liste des variables mobilisées est présentée en annexe.

Ensuite, la méthode de CHA permet de regrouper les individus en un nombre restreint de classes homogènes, ceci à partir des axes factoriels pris comme résumé de l'information contenue dans les variables actives. Le principe de l'algorithme consiste à créer, à chaque étape, une partition obtenue en agrégeant deux à deux les éléments les plus proches. Le critère, que nous avons mis en place pour faire notre classification, est le critère de Ward généralisé. Le but est de faire varier le moins possible l'inertie intra-classes à chaque étape d'agrégation, cela revient à rendre minimale la perte d'inertie inter-classes résultant de l'agrégation de deux éléments. La stratégie d'agrégation fondée sur le critère de la perte d'inertie minimale, du critère de Ward généralisé, est donc la suivante : au lieu de chercher les deux éléments les plus proches, on cherchera les éléments correspondant à une perte d'inertie minimale. Ainsi, à chaque étape, l'inertie inter-classes diminue et l'inertie intra-classes augmente de la même proportion, le but recherché étant d'obtenir une inertie inter-classes forte et une inertie intra-classes faible, synonyme d'une bonne homogénéité des classes. Compte tenu de ce critère, les meilleures partitions sont extraites par le logiciel (SPAD) et proposaient au regroupement et/ou à l'interprétation par l'utilisateur en fonction de son objet d'étude. La combinaison des méthodes factorielles (notamment l'ACM) et des techniques de classification permet de dévoiler les traits structuraux, d'observer une éventuelle hétérogénéité des données et d'éprouver leur cohérence.

Encadré 1 : Présentation des données

Les enquêtes exploitées sont, l'Enquête Emploi de l'INSEE en 1982 et 2001 pour la France et pour le Royaume-Uni en 1983 le General Household Survey et en 2001 le Labour Force Survey. Des variables similaires ont été reconstruites pour permettre des traitements identiques à chaque enquête et des comparaisons. Ce choix de privilégier la comparaison a pour conséquence d'avoir des variables avec un niveau d'agrégation assez élevé (la liste des variables est présentée dans l'Annexe).

La population étudiée correspond aux salariés, hommes ou femmes, de 30 à 55 ans. Notre volonté de focaliser l'analyse sur les régulations d'emploi dominantes justifie le choix de restreindre la population aux 30-55 ans. La spécificité de la situation des jeunes face à l'emploi, bien étudiée par ailleurs (Bosch, 2004 ; Lefresne, 2001 ; Ryan, 2001) est à la source de ce choix méthodologique tout comme la volonté d'éviter de trop fortes «perturbations» liées aux modalités d'insertion des jeunes français et britanniques et à la spécificité des modes d'emploi de la population juvénile. Des différences de taux d'emploi, de chômage ou d'inactivité importantes entre les 20-30 ans, les 30-55 ans et les plus de 55 ans ont d'ailleurs été mises en avant à partir de ce même échantillon (Valette, 2005). Le rapprochement du modèle d'activité des femmes et des hommes, même si des différences notables persistent, nous a incité, dans un premier temps du moins, à ne pas distinguer les genres dans l'échantillon.

Les effectifs ainsi dégagés correspondent à 31932 individus en 1982 et 29955 en 2001 pour la France, de 4797 individus en 1983 et 10646 en 2001 pour le Royaume-Uni.

Les variables actives de notre analyse, c'est à dire celles qui déterminent les axes factoriels, sont de deux natures : l'ancienneté, le salaire et le type d'emploi permettent de caractériser le type de relation d'emploi, ce sont des indicateurs de situations des individus dans le système d'emploi. Le type de formation donne des informations sur le mode de construction de la qualification qui entre en ligne de compte dans l'organisation des segments et qui différencie les pays. La caractérisation du plan de l'analyse factorielle, donc des deux premiers axes, pour chaque pays et chaque année, est principalement liée aux variables de salaire et d'ancienneté. L'ancienneté contribue pour chaque analyse à près de 50% dans la construction de l'axe 1 alors que le salaire contribue entre 35 et 43% à celle de l'axe 2. La construction des classes et leur regroupement en segment sont donc principalement liés aux variables de salaires et d'ancienneté.

Depuis le début des années deux mille, des analyses clairement situées dans une optique de renouvellement des approches de la segmentation réapparaissent mobilisant, pour certaines, ce type de méthode (Petit, 2002, 2003, 2005 ; Lefresne, 2002). Petit (2003) étudie la structure du marché du travail français dans les années quatre vingt dix, sur la base de données d'entreprise (Enquête REPONSE) et d'une analyse factorielle de donnée. Par l'intermédiaire d'une approche focalisée sur les comportements de demande de travail, elle construit une typologie des politiques de gestion du travail et de l'emploi développées par les firmes pour montrer la pertinence d'une approche en termes de segmentation. Ces résultats l'amènent à parler de transformation dans la continuité, c'est à dire, que les principaux segments du marché du travail sont toujours les mêmes mais que les règles d'organisation interne de ceux-ci ont évolué. Ainsi l'opposition secteur primaire et secondaire reste toujours d'actualité.

L'enjeu de notre travail est de montrer que le concept de segmentation permet d'éclairer « *en l'ordonnant la réalité du marché du travail* » (Mériaux, 1978, p. 133) et qu'il ne doit pas être restreint à une acception strictement dualiste mais envisagé, comme le soulignait déjà Gazier (1992), plutôt dans le cadre d'un *continuum* et d'une complémentarité des segments les uns avec les autres. Ce concept associé à une analyse factorielle des correspondances nous permet de mettre au jour la permanence et l'évolution des grands segments structurant les deux systèmes d'emploi étudiés. Ces segments trouvent leur origine dans la position des individus dans le système d'emploi, que nous considérons comme un élément révélateur à la fois des conditions de l'offre et de la demande de travail (Valette, 2007a).

2) Une structure ternaire des systèmes d'emploi français et britannique au début des années quatre vingt

Après avoir exposé la méthodologie employée dans ce travail, cette seconde section présente les résultats qui concernent le début des années quatre vingt à la fois pour le cas britannique et pour le cas français. Il s'agit ici de mettre en exergue les points communs que partagent les deux pays mais aussi de souligner leurs différences.

a) Proximité de la structure des systèmes d'emploi français et britannique

Nos résultats empiriques concernant les systèmes d'emploi français et britanniques au début des années quatre vingt concluent, à la suite d'un regroupement des classes issues de l'analyse factorielle, à une segmentation ternaire.

Les trois segments, qui composent ces systèmes d'emploi, sont :

- Le « marché primaire supérieur » ;
- Le « marché primaire inférieur » ;
- Et le « marché secondaire ».

Si ces trois segments sont proches de ceux définis par les approches segmentationnistes des années soixante dix, dans notre cas, ils se fondent sur un croisement et une mise en correspondance des caractéristiques individuelles d'un côté et de celles de l'entreprise de l'autre. Le « marché primaire supérieur » se caractérise par une grande stabilité d'emploi (ancienneté élevée), un haut niveau de qualification et de rémunération. Le « marché primaire inférieur » a la structure formelle des emplois positionnés sur le marché interne avec lequel il partage un même processus d'affectation et des anciennetés longues, néanmoins, les salaires et les niveaux de qualification et de diplôme y sont plus faibles (d'où la distinction supérieur/inférieur qui prendra corps plus loin avec

le détail des caractéristiques de chacun des segments). Le « marché secondaire » rassemble des salariés avec des emplois instables et des anciennetés courtes, de faibles niveaux de salaires ou de qualification. Ces trois types de relations d'emploi sont partagés par la France et le Royaume-Uni même si leur organisation interne témoigne de spécificités nationales⁵.

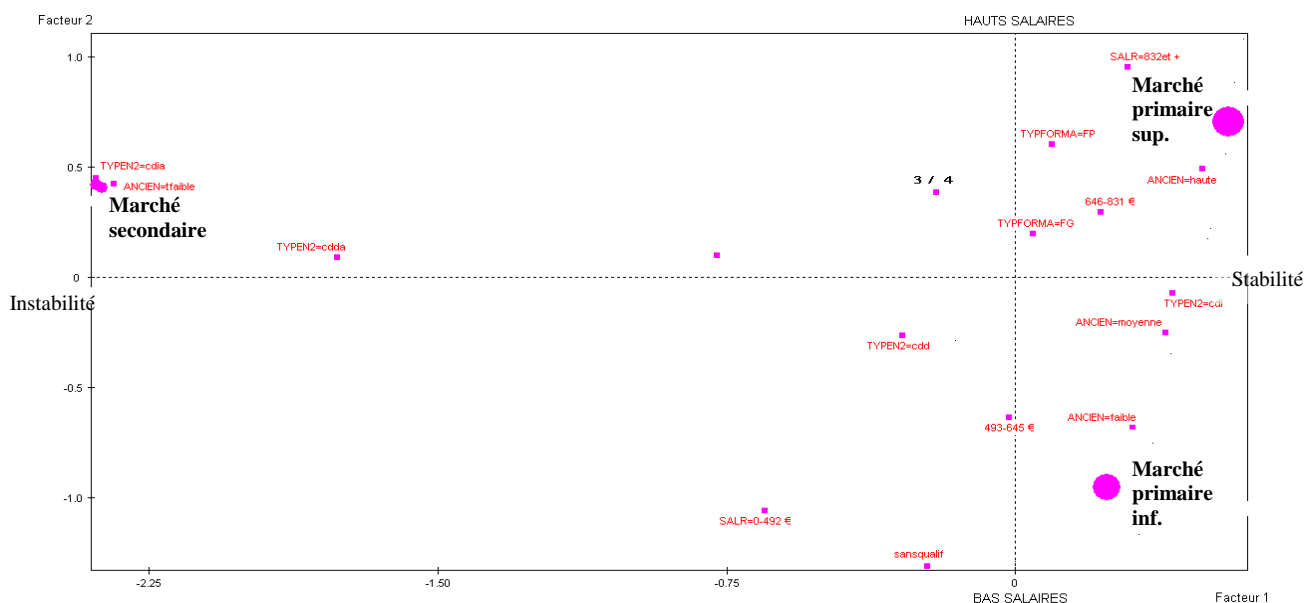
De façon schématique, nous avons représenté, dans le tableau 2 suivant, la position des trois segments structurant les systèmes d'emploi français et britannique au début des années quatre vingt.

Tableau 1 :Ancienneté et salaire : caractéristiques clés des segments identifiés

| | <i>Ancienneté longue</i> | <i>Ancienneté courte</i> |
|---|---------------------------|--------------------------|
| <i>Salaire/qualification élevés</i> | MARCHE PRIMAIRE SUPERIEUR | |
| <i>Salaire/qualification moyens-faibles</i> | MARCHE PRIMAIRE INFERIEUR | MARCHE SECONDAIRE |

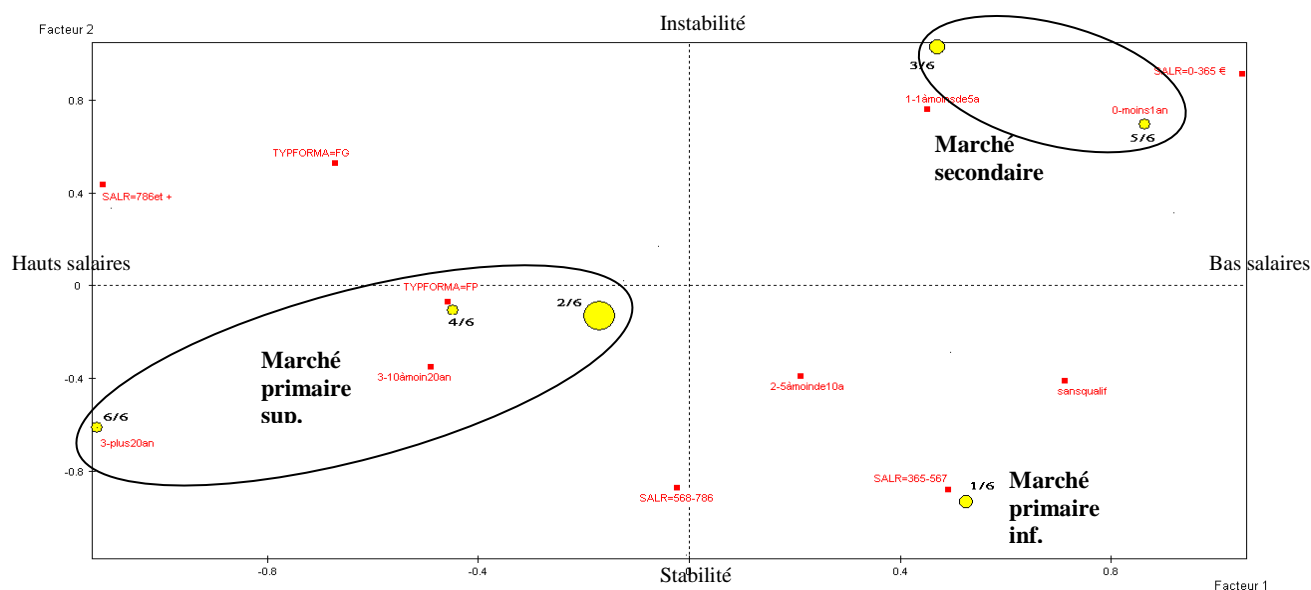
Les trois segments du système d'emploi identifiés ici de façon théorique sont mis en exergue dans les résultats statistiques concernant la France et le Royaume-Uni. Leur positionnement dans le plan de l'analyse factorielle et leur poids respectifs sur chaque pays sont présentés ci-dessous (Graphiques 1 et 2).

Graphique 1 : Cartographie du système d'emploi français en 1982



⁵ Il n'est pas étonnant que nous ne retrouvions pas ici les résultats du travail comparatif de Eyraud et alii (1990) car leur analyse se base sur le secteur de l'industrie manufacturière et principalement sur les ouvriers. Lorsque l'on restreint la population à ces deux caractéristiques la prédominance du marché interne en France et la présence d'un marché professionnel au Royaume-Uni se retrouvent.

Graphique 2 : Cartographie du système d'emploi britannique en 1983⁶



Dans le cas français, le premier plan d'inertie, ancienneté et salaire, représente 34% de l'information. Quatre classes ressortent de l'analyse, la troisième non retenue correspond aux non-réponses de la variable salaire⁷. Sur le graphique 1, les trois classes retenues sont symbolisées par les trois cercles et la classe non retenue est notée «3/4» puisqu'elle correspond à la troisième classe de l'analyse.

Dans le cas britannique, le premier plan d'inertie de l'analyse factorielle formé des axes 1 et 2, ancienneté et salaire, rassemble 29% de l'information. L'analyse des correspondances multiples fait apparaître six classes, notées «1/6, 2/6, ..., 6/6» sur le graphique 2, que nous avons regroupées autour des trois segments identifiés plus haut.

Ainsi, la construction des deux systèmes d'emploi étudiés et plus précisément la place de chacun des trois segments est la suivante (Tableau 2).

⁶ Les ovales tracés sur les graphiques 2, 3 et 4 ont pour unique fonction de signaler les classes qui ont été regroupées pour former les différents segments du système d'emploi. Leur position et leur surface n'ont pas de justification statistique.

⁷ Cette classe correspond aux 4% manquant dans le tableau 1.

Tableau 2 : Répartition des emplois des salariés de 30 à 55 ans sur les segments des systèmes d'emplois français et britannique, au début des années quatre vingt

| | <i>France (1982)</i> | <i>Royaume-Uni (1983)</i> |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| <i>Marché primaire supérieur</i> | 43% | 57% |
| <i>Marché primaire inférieur</i> | 39% | 13% |
| <i>Marché secondaire</i> | 14% | 30% |
| <i>Total</i> | 96% ⁸ | 100% |

Sources : traitements de l'auteur à partir de l'Enquête Emploi 1982 et du GHS 1983.

b) Proximité des segments primaires supérieurs

Le « marché primaire supérieur » britannique correspond à 57% de l'échantillon. Il est formé de trois des six classes initiales : une classe de salariés de grandes firmes des secteurs industriels classiques ou des services ; une classe que l'on pourrait qualifier à la suite de Piore (1975) de « *upper-tier primary sector* »⁹, avec des individus plus jeunes, ayant moins d'ancienneté et possédant souvent un diplôme de formation professionnelle initiale ; une dernière classe de salariés ayant plus de vingt ans d'ancienneté. Les principales PCS représentées sur le « marché primaire supérieur » sont les cadres et professions supérieures ou intermédiaires. Marsden (1992) évoquait une régulation de type marché interne répandue parmi les cols blancs britanniques, même si ce marché interne était organisé de manière différente par rapport à son homologue français.

Sur le « marché primaire supérieur » français (43% de la population active) la moitié des salariés a plus de douze ans d'ancienneté, ce sont principalement des cadres et professions supérieures ou intermédiaires. L'ensemble des rémunérations sur ce segment se situe parmi les deux plus hauts niveaux de salaires, 20% des salariés sont diplômés du supérieur et autant ont le niveau bac. Près de la moitié des salariés du « primaire supérieur » travaille dans le public et la majorité dans les services.

c) Spécificités nationales des emplois de niveau inférieur

Si les paragraphes précédents montrent que la structure ternaire est partagée par les deux pays et que le « marché primaire supérieur » suit des règles relativement homogènes d'un pays à l'autre, il semble que des différences plus marquées existent au niveau des emplois de niveau inférieur. Au Royaume-Uni, ces emplois s'organisent principalement sur le « marché secondaire », donc par une instabilité relativement forte, alors que c'est le « marché primaire inférieur » qui domine en France, rattaché à des situations d'emplois stables.

⁸ Le fait de ne pas obtenir un total de 100% tient au fait, précisé en note numéro 5, que les non-réponses de la variable de salaire, 4% de l'échantillon, aient été écartées.

⁹ Dans la définition de Piore (1975), le « *upper tier* » correspond à des cadres, managers et professionnels avec de hauts salaires, des niveaux d'emploi élevés et d'importantes opportunités de promotion. A l'intérieur de ce « *upper tier* », le système de mobilité et de rotation du personnel est proche de celui du secteur secondaire mais cette mobilité est associée à des évolutions positives de carrières.

Le « marché primaire inférieur » britannique correspond à 13% des salariés en emploi de 30 à 55 ans. Les individus de ce segment ont des salaires et des niveaux d'éducation faibles mais près de 70% d'entre eux ont plus de 5 ans d'ancienneté dont 37% plus de 10 ans ; 40% des salariés du « primaire inférieur » appartiennent à la catégorie des professions intermédiaires. Ils sont plutôt âgés et les femmes y sont sur représentées. Dans le cas français, le « marché primaire inférieur » regroupe 39% de l'échantillon. Deux tiers de ces salariés ont une ancienneté moyenne ou longue. Les principales PCS sont les ouvriers, qualifiés ou non, et les employés ; 70% des salariés n'ont qu'un niveau d'éducation élémentaire. Près de 90% des salaires dans ce segment se situent parmi les deux plus bas niveaux de rémunérations.

Le « marché secondaire » représente au Royaume-Uni 30% de la population. Il est formé d'un côté, des travailleurs les plus jeunes que l'on situe encore dans une période de stabilisation dans l'emploi et de l'autre, de salariés qui semblent « enfermés » sur ce segment secondaire. L'ensemble de ce groupe a moins de 5 ans d'ancienneté, ces membres sont principalement employés ou ouvriers non qualifiés et ont des salaires très faibles. Le temps partiel et les mobilités entre emplois, ou entre emploi et chômage, sont bien plus fréquents que dans la population d'ensemble. La faiblesse des salaires s'explique en partie par les temps partiels courts déjà très présents au Royaume-Uni au début des années quatre vingt. Le « marché secondaire » français représente quant à lui 13% de la population. La quasi-totalité de la classe a moins de dix huit mois d'ancienneté. La PCS la plus représentée est celles des employés et le niveau de salaire le plus bas est deux fois plus représenté que dans la population d'ensemble. Près des trois quarts des individus du « marché secondaire » travaillent dans le secteur privé et les petites entreprises sont nombreuses. Comme au Royaume-Uni, le temps partiel est très fréquent sur ce segment¹⁰.

Sans les développer ici (Valette, 2007a), quelques éléments de comparaison entre les deux pays peuvent néanmoins être pointés. Le premier élément concerne la part plus importante de l'emploi stable sur le marché du travail français (« marché primaire supérieur » et « inférieur »). Ce type de relation d'emploi se retrouve parmi l'ensemble des PCS en France alors qu'il est plutôt réservé aux individus qualifiés au Royaume-Uni. Par contre, la variable d'âge semble plus déterminante en France pour accéder au « marché primaire supérieur » (Favereau et alli, 1991). Un second point de comparaison concerne la situation des ouvriers qualifiés, ils sont principalement dans le « marché primaire inférieur » en France et dans le « marché primaire supérieur » au Royaume-Uni. Ce constat peut être mis en parallèle avec le mode de construction de leur qualification, une formation principalement sur le tas en France, un passage par l'apprentissage au Royaume-Uni¹¹.

Le panorama de la situation des systèmes d'emploi français et britannique au début des années quatre vingt montre une structure ternaire. Qu'en est-il vingt ans plus tard et comment ces deux systèmes ont-ils évolué?

¹⁰ Nous sommes conscients de l'hétérogénéité des travailleurs à temps partiel et du fait que tous les emplois à temps partiel ne peuvent pas être associés avec des situations précaires. Mais à ce niveau de l'analyse nous n'avons pas d'informations plus précises concernant ces salariés à temps partiel et il nous semble tout de même qu'une grande partie correspond à du temps partiel subi.

¹¹ En 1984, plus d'un tiers de l'ensemble des ouvriers hommes et près de la moitié des ouvriers qualifiés étaient passés par l'apprentissage (Eyraud et alli, 1990).

3) Un changement structurel : l'émergence d'un quatrième segment

La première évolution notable entre les années quatre vingt et deux mille est la baisse de la part des relations d'emploi stables (« marché primaire supérieur » et « inférieur »). Elle reflète le développement de la flexibilité du travail et de l'emploi. Pourtant, ce même constat peut être interprété de façon contradictoire puisque l'emploi stable reste la situation de la majorité de la population active. À la suite de Doogan (2005), Auer (2005) ou Auer et Cazes (2000), nos résultats rendent compte d'une persistance de l'emploi stable et du fait que l'instabilité de l'emploi n'est pas devenue la règle pour l'ensemble du marché du travail (Valette, 2007b).

Ce constat est néanmoins compatible avec la seconde évolution majeure, à savoir l'apparition d'un segment appelé « marché secondaire stable », sur lequel des salariés ayant une ancienneté relativement importante connaissent par ailleurs des conditions d'emploi défavorables. Cette caractérisation rejoint la notion de bipolarisation et le phénomène de dualisation croissante que démontrent différentes études françaises et britanniques (Amossé, 2002 ; Dupray, 2000 ; Fouquin *et alii*, 2000 ; Gregg and Wadsworth, 1996). Le terme « apparition » employé ci-dessus ne signifie pas que ce type de relation d'emploi n'ait pas existé au début des années quatre vingt mais que nous avons assisté à une intensification de ce phénomène qui a fait de ce segment une nouvelle catégorie du salariat, structurante du système d'emploi.

Après avoir présenté et situé le nouveau segment de « marché secondaire stable », notamment par rapport au « marché primaire inférieur » et au « marché secondaire » (section 3a), nous précisons les conditions d'emploi et de salaire qui le caractérise (section 3b). Enfin nous montrerons que si le « marché primaire supérieur » se maintient, il semble se concentrer sur les niveaux d'éducation les plus élevés (section 3c).

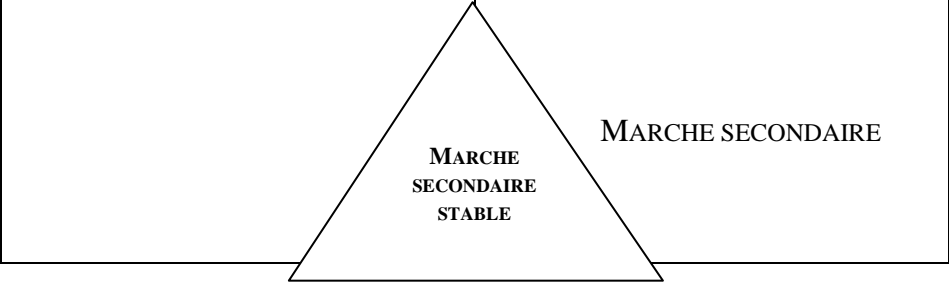
a) L'émergence d'un quatrième segment entre 1982 et 2001 : le « marché secondaire stable »

En 2001, les systèmes d'emploi français et britannique se structurent autour de quatre segments. La principale différence entre 1982-1983 et 2001 est l'apparition d'un segment nommé « marché secondaire stable »¹². Le tableau 3 positionne ce segment émergent, en termes de salaire et d'ancienneté, par rapport aux trois autres.

Les principales caractéristiques de ce segment tiennent à des salaires moyens - mensuels et horaires - faibles, associés à une ancienneté moyenne et des niveaux de qualification bas (Tableaux 4 et 5).

¹² Entre 1983 et 2001, nous avons ajouté la variable du type de contrat de travail car elle n'était pas disponible au départ. On pourrait penser que cet ajout explique l'apparition du quatrième segment. Nous avons testé la configuration de 2001 en enlevant cette variable et nous avons retrouvé les mêmes classes regroupées dans ce « marché secondaire stable ».

Tableau 3 : Quelle place pour le « marché secondaire stable » ?

| | <i>Ancienneté longue</i> | <i>Ancienneté courte</i> |
|---|---|--------------------------|
| <i>Salaire/ qualification élevés</i> | MARCHE PRIMAIRE SUPERIEUR | |
| <i>Salaire/ qualification moyens</i> | MARCHE PRIMAIRE INFERIEUR | |
| <i>Salaire/ qualification faibles</i> |  <p>MARCHE SECONDAIRE STABLE</p> <p>MARCHE SECONDAIRE</p> | |

L'apparition du « marché secondaire stable », ou plutôt son émergence en tant que segment à part entière, est à mettre en parallèle avec plusieurs évolutions des marchés du travail des pays industrialisés au cours des dernières décennies. Le développement du temps partiel et la hausse de l'activité féminine en sont deux exemples. Au niveau européen¹³, l'emploi à temps partiel s'est accru de 35% entre 1992 et 2000, pendant que l'emploi à temps plein n'augmentait que de 1% (Doogan, 2005). La participation des femmes au marché du travail s'est fortement développée ces deux dernières décennies et elles forment la majorité des salariés de ce segment. Entre 1992 et 2000, les gains d'emploi totaux pour les femmes ont été de 8.5% au Royaume-Uni et de 10% en France (Doogan, 2005). De même, le développement des activités tertiaires, majoritaires dans ce segment, explique aussi son essor. La part des services dans l'emploi total en comparaison avec l'agriculture et l'industrie passe, en France, de 46% en 1969 à 69% en 1995 et au Royaume-Uni de 51% à 73% (Tremblay, 1997).

Au Royaume-Uni (Tableau 4), comme en France (Tableau 5), le « marché secondaire stable » se démarque assez nettement à la fois du « marché primaire inférieur » et du « marché secondaire » au niveau des salaires, mensuels et horaires, moyens et du nombre d'heures effectuées.

¹³ Ces chiffres datent de 1992 et 2000, ils concernent donc les douze pays de l'UE en 1992.

Tableau 4 : Moyennes et écarts-type par segments et classes, Royaume-Uni, 2001

| | Variables | Moyenne | Ecart-type |
|----------------------------------|----------------------------|---------|------------|
| Marché secondaire | Ancienneté (en année) | 0.8 | 1.5 |
| | Salaire mensuel (en euros) | 1700 | 1435 |
| | Salaire horaire (en euros) | 11.6 | 7.9 |
| | Nombre d'heure par semaine | 32.6 | 12.4 |
| | Age | 40.2 | 7.2 |
| | Expérience (en année) | 22.8 | 8.1 |
| Marché secondaire stable | Ancienneté | 8.3 | 6.5 |
| | Salaire | 911 | 486 |
| | Salaire horaire | 8.2 | 3.8 |
| | Nombre d'heure par semaine | 27.3 | 11.3 |
| | Age | 42.7 | 7.5 |
| | Expérience | 26.2 | 8.0 |
| Marché primaire inférieur | Ancienneté | 11.4 | 8.2 |
| | Salaire | 1775 | 222 |
| | Salaire horaire | 11.2 | 2.7 |
| | Nombre d'heure par semaine | 37.9 | 6.4 |
| | Age | 41.7 | 7.5 |
| | Expérience | 23.2 | 7.9 |
| Marché primaire supérieur | Ancienneté | 12.8 | 8.8 |
| | Salaire | 3253 | 1312 |
| | Salaire horaire | 19.2 | 8.6 |
| | Nombre d'heure par semaine | 40.1 | 7.8 |
| | Age | 42 | 7.1 |

Sources : Traitements de l'auteur à partir du LFS 2001.

Ainsi, si on compare les moyennes de salaire et d'ancienneté de chaque segment, la spécificité du « marché secondaire stable » apparaît clairement (Tableaux 4 et 5). Les salaires moyens du « marché secondaire » et du « marché primaire inférieur » sont très proches dans les deux pays, c'est l'ancienneté moyenne qui les différencie. Par contre, le salaire moyen du « marché secondaire stable » correspond, au Royaume-Uni à 52% du salaire moyen du « marché secondaire » ou du « marché primaire inférieur », et à 60% en France. Il est vrai qu'il y a plus de travailleurs à temps partiel sur le « marché secondaire stable » ce qui fait naturellement baisser le salaire moyen. Néanmoins, en étudiant les taux de salaire horaire et le nombre d'heures travaillées, le caractère cumulatif de ces deux variables apparaît clairement. Les individus qui travaillent le plus sont aussi ceux qui ont le taux horaire le plus élevé. La faiblesse des rémunérations des individus à temps partiel, qui se situent principalement sur le « marché secondaire stable », s'explique à la fois par la faiblesse de leur taux horaire et par leur nombre d'heure de travail plus faible. Les différences de salaires horaires inter-segment sont d'ailleurs plus importantes que les variances intra-segment¹⁴.

¹⁴ Dans les deux pays, à l'exception du marché primaire supérieur, les différences de taux horaire au sein des segments ne dépassent pas 20%. Dans le cas des marchés primaires supérieurs français et britanniques, la variance intra-segment est d'environ 35%. Cette situation peut s'expliquer par la présence de taux de salaire très élevés qui, même s'ils correspondent à peu d'individus, perturbent les estimations. Par contre, d'un segment à l'autre, les différences de taux de salaire horaire sont importantes : le taux horaire du marché primaire inférieur correspond à 58% de celui du marché primaire supérieur dans les deux pays, le taux horaire du « marché secondaire stable » correspond au Royaume-Uni, à 70% de celui du marché secondaire ou du marché primaire inférieur et 43% du marché primaire supérieur. En France, il correspond à 73% du taux horaire des marchés secondaire et primaire inférieur et à 46% du marché primaire supérieur.

Tableau 5 : Moyennes et écarts-types par segments et classes : France, 2001

| | Variables | Moyenne | Ecart-type |
|----------------------------------|----------------------------|---------|------------|
| Marché secondaire | Ancienneté (en année) | 0.8 | 1.4 |
| | Salaire mensuel (en euros) | 1244 | 931 |
| | Salaire horaire (en euros) | 8.6 | 5.8 |
| | Nombre d'heure par semaine | 35.1 | 9.3 |
| | Age | 39.5 | 7 |
| | Expérience (en année) | 20.8 | 8.8 |
| Marché secondaire stable | Ancienneté | 10.2 | 7.5 |
| | Salaire | 748 | 209 |
| | Salaire horaire | 6.3 | 2.2 |
| | Nombre d'heure par semaine | 31.4 | 9.7 |
| | Age | 42.1 | 7.4 |
| | Expérience | 24.9 | 8.8 |
| Marché primaire inférieur | Ancienneté | 14.1 | 8.7 |
| | Salaire | 1250 | 139 |
| | Salaire horaire | 8.6 | 1.7 |
| | Nombre d'heure par semaine | 36.9 | 5.0 |
| | Age | 41.8 | 7.2 |
| | Expérience | 24 | 8.7 |
| Marché primaire supérieur | Ancienneté | 16.7 | 9.4 |
| | Salaire | 2262 | 1112 |
| | Salaire horaire | 14.8 | 7.5 |
| | Nombre d'heure par semaine | 38.4 | 8.2 |
| | Age | 43.8 | 7.2 |
| | Expérience | 23.9 | 8.7 |

Sources : Traitements de l'auteur à partir de l'Enquête Emploi 2001.

Le « marché secondaire stable » se caractérise donc par des taux de salaire horaire plus faibles que le reste du système d'emploi. On y retrouve aussi les salariés à temps partiel qui cumulent des taux de salaire horaire et un nombre d'heures travaillées faibles aboutissant à des rémunérations mensuelles très faibles. Sur ce segment, l'ancienneté moyenne correspond dans chaque pays à 70% de celle du « marché primaire inférieur ». Les niveaux de diplôme des salariés du segment « marché secondaire stable » sont plus bas à la fois que ceux du « marché secondaire » et du « marché primaire inférieur ». Sur ces deux segments, quel que soit le pays, la proportion des individus n'ayant aucun diplôme ou simplement un niveau élémentaire se situe autour de 25% alors que cette même proportion s'élève à 40% sur le « marché secondaire stable ». En termes de PCS, ce dernier compte plus d'ouvriers non qualifiés ou d'employés que les deux autres segments.

Les individus de ce segment occupent donc des emplois relativement moins stables mais surtout des conditions de rémunérations et d'emploi bien plus dégradées que celles du « marché primaire inférieur ». Cette situation montre que l'association systématique des emplois les moins bien rémunérés aux individus qui ont le moins d'ancienneté n'est pas adéquate. Les emplois de type secondaire au sens de « mauvais emplois » se diversifient et ne relèvent pas seulement de la notion de marché externe de la théorie traditionnelle associant faible salaire et fort turnover. La double caractérisation ancienneté faible/élevée, salaire faible/élevé ne permet plus de rendre compte de l'ensemble des situations, celles-ci se développant à la marge des catégories traditionnelles, comme le sous-entendait le tableau 3.

b) Les caractéristiques du « marché secondaire stable » :

Pour le Royaume-Uni, nous avons regroupé neuf classes issues de l'analyse factorielle autour des quatre segments et huit classes dans le cas de la France. Les deux premiers axes de l'analyse, ancienneté et salaire, expliquent 25% de l'information dans le cas britannique et 28% dans le cas français. Le tableau 6 présente le poids respectif de chaque segment dans les deux pays et les graphiques 3 et 4 de la page suivante les positionnent dans le plan de l'analyse factorielle.

Tableau 6 : Structure des marchés du travail français et britannique en 2001

| | <i>France</i> | <i>Royaume-Uni</i> |
|----------------------------------|---------------|--------------------|
| <i>Marché primaire supérieur</i> | 35% | 26% |
| <i>Marché primaire inférieur</i> | 31% | 25% |
| <i>Marché secondaire stable</i> | 17% | 29% |
| <i>Marché secondaire</i> | 17% | 20% |
| <i>Total</i> | 100% | 100% |

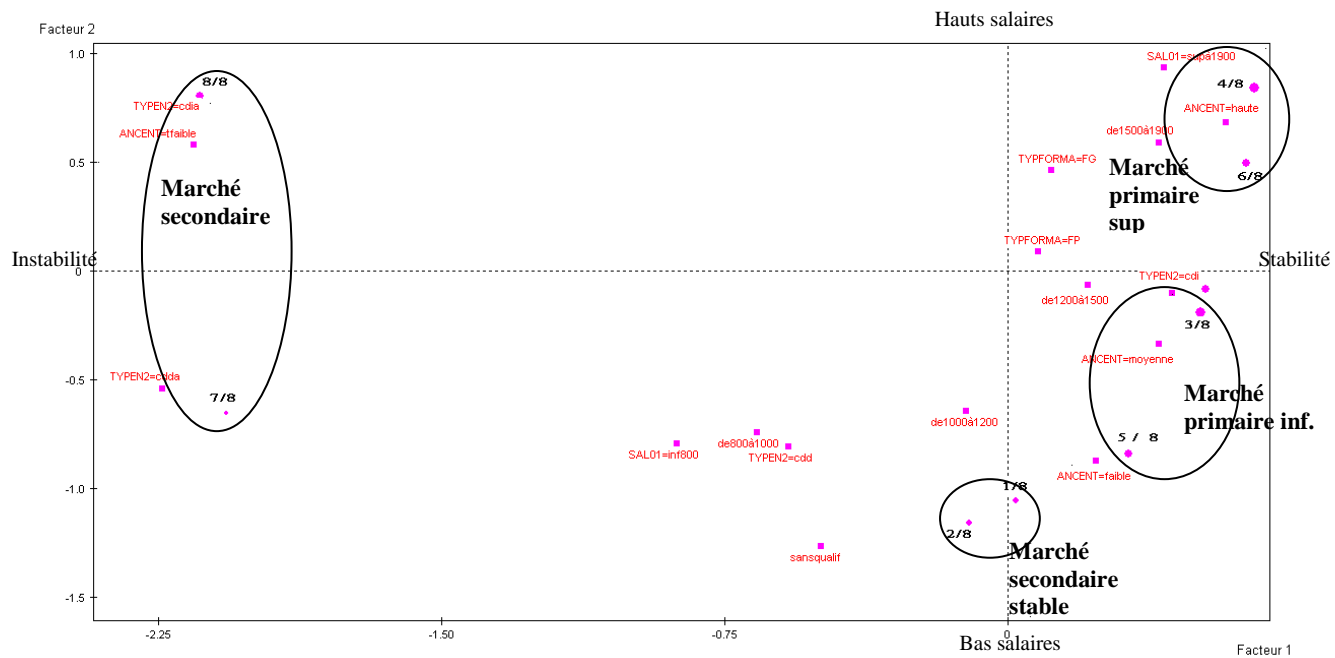
Sources : Traitements de l'auteur à partir de l'Enquête Emploi, 2001 et du LFS 2001.

Dans le cas britannique, le « marché secondaire stable » regroupe 29% des salariés en emploi de 30 à 55 ans, 70% de ses membres ont moins de 11 ans d'ancienneté. Sur ce segment, les salariés gagnent moins de 1400 euros par mois, ce qui correspond aux trois niveaux de salaires les plus faibles. Près de 20% du groupe n'a aucun diplôme et 20% ont un niveau d'éducation élémentaire. Ils sont moins de 30% à avoir un diplôme du secondaire type "O-AS Level". Le principal secteur d'activité dans lequel ils travaillent est le regroupement éducation-santé-social (40%), puis l'industrie (près de 20%) et enfin l'hôtellerie restauration. Une large majorité de ces salariés sont des femmes et près d'un tiers a plus de 48 ans. Les petites entreprises sont sur représentées. Le « marché secondaire stable » britannique est formé à partir du regroupement de trois classes issues de la classification. Dans les deux premières classes plus de 40% des individus sont employés et 15 ou 30% ouvriers non qualifiés. La troisième classe regroupe des individus plus qualifiés, près de 30% appartiennent à une profession intermédiaire. Cette classe rassemble donc des salariés plus qualifiés et mieux payés que les deux autres, néanmoins notre choix de les inscrire dans le « marché secondaire stable » s'explique notamment par le niveau de leur taux de salaire horaire (Tableau 3 en annexe).

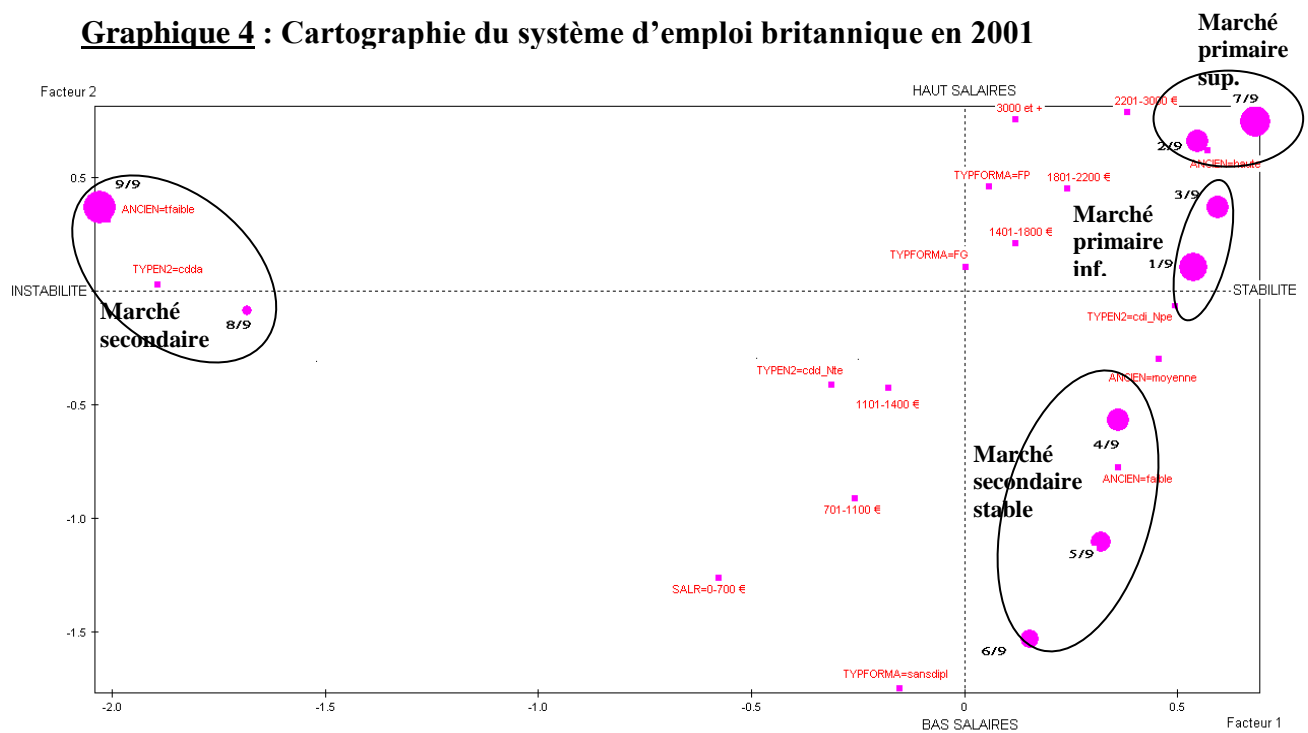
Sur le marché du travail français, le « marché secondaire stable » rassemble 17% de l'échantillon. Il est composé de deux classes différenciées par le secteur d'activité majoritaire, d'un côté les secteurs « agricole » et industriel avec plutôt des hommes, de l'autre le tertiaire avec une majorité de femmes. En moyenne, 45% des salariés de ce segment ont une faible ancienneté et près de 40% une ancienneté moyenne. Les PCS sont principalement des ouvriers dans la première classe à majorité masculine et des employés dans la seconde à majorité féminine. Les salaires moyens sont inférieurs à 1000 euros par mois et même 800 pour la classe où les femmes sont les plus nombreuses (dans cette classe, trois quarts des salariés travaillent à temps partiel d'où la faiblesse

des salaires) (Tableau 4 en annexe). 30% des salariés sur ce segment n'ont aucun diplôme et 15% un niveau élémentaire. Ils travaillent tous dans le privé. Les salariés de ce segment ont des conditions d'emploi et de salaire dégradées compte tenu de leur faible niveau de rémunération, de qualification et d'éducation même s'ils occupent des emplois relativement stables.

Graphique 3 : Cartographie du système d'emploi français en 2001



Graphique 4 : Cartographie du système d'emploi britannique en 2001



c) Les autres segments des systèmes d'emplois français et britannique en 2001

Les régulations de type « marché primaire inférieur » et « marché secondaire » restent présentes, nous allons les détailler dans les deux paragraphes suivants avant de présenter l'évolution particulière qu'ont connu les « marchés primaires supérieurs ».

Les « marché primaire inférieur » et « marché secondaire » se maintiennent...

Au Royaume-Uni, le « marché primaire inférieur » représente 25% de la population, 70% des individus ont plus de 4 ans d'ancienneté dont 45% plus de 11 ans. Ils sont en majorité ouvriers qualifiés ou professions intermédiaires. Leurs salaires varient entre 1400 et 2200 euros, niveau moyen sur l'échelle des rémunérations. La majorité a un niveau d'éducation secondaire. Les secteurs d'activité sur représentés sont l'industrie, la construction et les transports, on y retrouve plutôt des hommes et de grandes entreprises. Quant au « marché primaire inférieur » français, 31% de la population, il est composé de deux classes qui se distinguent par une majorité d'emplois publics dans l'une et privés dans l'autre. Si l'ancienneté est légèrement supérieure dans le public, les caractéristiques des deux classes sont très proches. Près de 40% des salariés ont entre 7 et 17 ans d'ancienneté, et 35% en moyenne sont dans la même entreprise depuis plus de 17 ans. Les PCS sont peu élevées avec près de 40% d'employés et 35% d'ouvriers qualifiés. Ils gagnent entre 1000 et 1500 euros par mois. En ce qui concerne leurs niveaux d'éducation, 40% ont un diplôme professionnel du secondaire et dans la classe où le privé est majoritaire 23% n'ont aucun diplôme. Les secteurs d'activités sont principalement l'industrie, les transports et l'administration dans le public, la construction et le commerce dans le privé.

Le troisième segment, qui compose les systèmes d'emploi britannique et français, est le « marché secondaire ». Il représente 20% de la population au Royaume-Uni et 17% en France. L'ensemble des salariés du « marché secondaire » a moins de dix huit mois d'ancienneté au Royaume-Uni, tandis qu'en France ils sont 85% dans ce cas. Sur le « marché secondaire » britannique 15% sont ouvriers non qualifiés et 22%, employés. La moitié d'entre eux gagne moins de 1400 euros par mois dont 20% moins de 700 euros, 16% ont un niveau d'éducation élémentaire et les diplômés du supérieur sont sous-représentés. Plus de 80% de la classe travaille dans le privé, principalement dans le tertiaire comme l'hôtellerie restauration, le commerce ou la finance et l'immobilier. Les situations de mobilité sont cinq fois plus fréquentes que dans la population globale. Un individu sur trois a moins de 35 ans, ce qui peut correspondre à un ensemble de jeunes travailleurs encore en phase de stabilisation sur le marché du travail, notamment compte tenu de l'allongement des durées de scolarité qui est intervenue au cours de notre fenêtre d'observation. Dans ce segment se trouve une part non négligeable de diplômés du supérieur ayant des salaires et des qualifications de niveaux intermédiaires. On peut faire l'hypothèse de la présence d'un marché externe valorisant pour cette partie de la population. Ce type de marché du travail, proche de la définition que donnent Eyraud, Marsden et Silvestre (1990) d'un marché professionnel, se retrouve dans le cas français où le « marché secondaire » est formé de deux classes. L'une correspond à des salariés plutôt jeunes, en voie de stabilisation sur le marché du travail, ils ont des CDI et un niveau de qualification similaire à celui de la population d'ensemble. L'absence de la mise en évidence de marchés de type professionnel de façon plus nette dans les deux pays vient probablement du degré d'agrégation de nos données. Les études françaises qui mettent au jour ce type de segment le font sur des secteurs d'activité ou des populations particuliers (Fondeur et Sauviat, 2002, sur les métiers liés aux technologies de l'information ; Delteil et Dieuaide, 2001, sur l'emploi des cadres). La seconde classe qui compose le « marché secondaire » français correspond à des individus qui

semblent « enfermés » dans ce type d'emploi : ils ont des emplois temporaires, gagnent pour la moitié d'entre eux moins de 1000 euros par mois et ont des niveaux d'éducation très faibles. Pour l'ensemble des deux classes, les emplois se situent principalement dans les services aux entreprises et aux particuliers ou dans le regroupement éducation-santé-social. Une caractéristique marquante est l'importance des mobilités, beaucoup plus fréquentes que dans la population globale. Le temps partiel est quant à lui deux fois plus fréquent sur le « marché secondaire ».

... quand les « marchés primaires supérieurs » se concentrent sur les hauts niveaux d'éducation

A côté des trois segments présentés en détail au cours des paragraphes précédents, la régulation de type « marché primaire supérieur » est toujours présente dans les systèmes d'emploi français et britanniques en 2001. Pourtant cette permanence ne doit pas cacher une certaine évolution et notamment le fait que le « marché primaire supérieur » se concentre de façon croissante sur les populations les plus diplômées.

Le « marché primaire supérieur » britannique représente, en 2001, 26% de l'échantillon. La moitié des individus ont plus de onze ans d'ancienneté et près de 30% entre 4 et 11 ans. Le « marché primaire supérieur » se compose de deux classes différenciées par la prédominance du secteur public dans l'une et privé dans l'autre. La moitié des salariés de la « classe publique » sont cadres et professions supérieures contre près de 75% dans le privé, où 27% des salariés travaillent dans la finance et l'immobilier. Les salaires du « marché primaire supérieur » correspondent aux deux plus hauts niveaux de l'échelle des rémunérations (2 200 euros par mois et plus). Les caractéristiques communes des deux classes sont, le niveau supérieur d'éducation de la moitié des salariés, la sur représentation des hommes et des grandes firmes.

En France, 35% des salariés en emploi de 30 à 55 ans se situent sur le « marché primaire supérieur ». Ce segment est composé de deux classes qui se distinguent par leur niveau de qualification (cadres et professions supérieures d'un côté, professions intermédiaires de l'autre) et leur niveau d'éducation (la moitié ou un quart de diplômés du supérieur). La caractéristique générale partagée par les deux classes du « marché primaire supérieur » est une longue ancienneté : près de 80% de salariés ont plus de 7 ans d'ancienneté dont 50% plus de 17 ans, 40% des salariés du « marché primaire supérieur » travaillent dans le secteur public, 22% dans l'éducation-santé-social. La finance et l'immobilier sont sur représentés dans la classe la mieux payée, l'administration dans l'autre. Les salariés du « marché primaire supérieur » ont construit leur qualification par leur expérience professionnelle (sur la base d'un niveau d'éducation assez élevé). 65% sont dans la seconde partie de leur carrière, avec plus de 32% d'entre eux qui ont entre 48 et 55 ans. L'une des différences avec le « marché primaire supérieur » des années quatre vingt est la hausse du niveau d'éducation des salariés. La question des rendements salariaux de variables telles que l'ancienneté, l'éducation ou l'expérience professionnelle sera intéressante à approfondir pour comprendre les modifications de l'organisation interne des segments toujours présents en 2001 (Valette, 2007a).

En comparant plus précisément 1982-1983 et 2001, on note une hausse de la part des diplômés du supérieur sur ce segment. Il s'agit du reflet d'une tendance générale à la hausse des niveaux de sortie du système scolaire de la population active autant en France qu'au Royaume-Uni (Béduvé et Germe, 2003 ; Béduvé et Planas, 2002 ; Green, McIntosh et Vignoles, 2002). Cette tendance rendrait caduque le besoin pour les entreprises de construire la qualification de leurs salariés « sur le tas » donc basée sur une ancienneté importante et Germe (2001) avance l'idée d'un marché du travail plus ouvert consécutivement à la hausse du niveau de formation. Pourtant, nos

résultats ne vont pas dans ce sens et les salariés les plus diplômés sont dans les segments les plus stables avec des anciennetés particulièrement longues. Doogan (2005) explique, sur la base de données européennes, que la hausse des niveaux d'éducation va de pair avec le développement d'emplois de long terme. Dans son analyse des mobilités sur le marché du travail en France, Amossé (2002) montre que le diplôme est un élément déterminant dans la stabilité des carrières. Les diplômés du supérieur se positionnent principalement sur des marchés internes dans lesquels les rendements salariaux viennent probablement plus aujourd'hui de l'éducation ou de l'expérience professionnelle que de la seule ancienneté. Ces résultats renforcent l'hypothèse d'une modification des règles d'organisation interne des marchés internes de l'approche traditionnelle de la segmentation, même si leurs principales caractéristiques restent pertinentes pour l'analyse. Sur les marchés internes l'ancienneté ne semble plus être la variable principale dans la détermination des salaires. Prenant l'emploi comme unité d'analyse, Lemistre (2003) conclut lui aussi à un rôle toujours important des marchés internes en France même s'il se réduit pour certaines catégories d'emploi. Il montre notamment que pour les salariés expérimentés et en particulier dans les emplois qualifiés, le rôle du marché interne s'accroît.

Conclusions et perspectives

De cette double comparaison ressort la diversification des emplois secondaires avec l'apparition de ce quatrième segment nommé « marché secondaire stable » qui présente les caractéristiques d'un secteur d'emplois secondaires (faible taux de salaire horaire, nombre d'heure de travail plutôt faible, PCS peu élevées...) mais qui n'est pas marqué par une forte instabilité (l'ancienneté des individus de ce segment est relativement élevée).

Au total, nos résultats empiriques montrent que l'approche segmentationniste reste pertinente pour décrire le marché du travail contemporain, dans le sens où les quatre segments mis en avant pour 2001 peuvent être rassemblés en deux ensembles: les segments primaires (« marchés primaires supérieur » et « inférieur », principalement différenciés par leur niveau de diplôme et de qualification) et les segments secondaires associés ou non à une forte instabilité de l'emploi mais toujours à des conditions d'emplois et de rémunérations dégradées. Il importe donc de revisiter et d'enrichir les notions de marchés primaires et secondaires car si elles restent pertinentes elles demandent à être décomposées en catégories plus fines pour mieux rendre compte des évolutions et de la diversité des situations d'emploi actuelles.

Ce constat rejoint des considérations plus générales, introduites par Silvestre dès 1986, sur le salariat dans le capitalisme contemporain. Ainsi le salariat se structure sur des invariants présents dans chaque pays : le marché interne l'a été d'une manière évidente dans les Trente Glorieuses et le « marché secondaire stable » en serait aujourd'hui une nouvelle figure-type, même si cela reste à démontrer pour d'autres pays. Pour autant ce constat ne signifie pas l'absence de spécificités nationales fortes qui tiennent à la part respective de chaque segment ou à leur organisation interne. Un parallèle peut être établi avec la proposition de Silvestre (1986) concernant la dualité de la relation de l'entreprise à la société. Pour l'auteur, cette relation est double : « *générale, parce que consubstantielle de la notion même de marché interne, et spécifique - sociétale - car construite à partir d'institutions et de rapports sociaux qui l'organisent dans chaque pays pris séparément* » (p. 54). Cette double dimension se retrouve ici avec une structure des système d'emploi nationaux très proche d'un pays à l'autre et une construction sociétale spécifique de chaque segment au sein des différents pays. Ce résultat confirme à la fois l'intérêt d'une double perspective comparative, diachronique et synchronique, et la nécessité d'une approche inspirée de l'analyse sociétale, pour comprendre l'économie interne de chaque segment et son évolution.

Bibliographie

- Amossé T. [2002], «Vingt cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données Sociales, La société française, INSEE*, p.235-242.
- Auer P., Cazes S. [2000], « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue Internationale du travail*, Vol. 139, n°4, p.379-408.
- Auer P. [2005], « Protected mobility for employment and decent work : labour market security in a globalized world », *Employment Strategy Papers*, 2005/1, ILO.
- Bédoué C., Germe J.F. [2003], « Vers une stabilisation des niveaux de formation en France? », *Document de travail du CEE*, n°27.
- Bédoué C., Planas J. [2002], *Hausse d'éducation et marché du travail. Rapport final projet TSER EDEX*, Rapport pour la Commission Européenne, Les Cahiers du LIRHE, n°7.
- Beffa J.-L., Boyer R., Touffut J.-P. [1999], « Les relations salariales en France : Etat, entreprises, marchés financiers », *Notes de la Fondation Saint-Simon*, n°107.
- Bosch G. [2004], "Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 4, n°42, p. 617-636.
- Burgess S. et Rees H. [1997], « Job Tenure in Britain, 1975-92 », *Economic Journal*, n° 106, p. 334-344.
- Delteil V. et Dieuaide P. [2001], « Mutations de l'activité et du marché du travail des cadres : l'emprise croissante des connaissances », *Revue de l'IREs*, n°37, 2001/3, p. 59-91.
- Doeringer P. et Piore M. [1971], *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Health Lexington Books, Lexington.
- Doogan K. [2005], "Long-term employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe", *Time and Society*, Vol. 14 no 1.p. 65-87.
- Dupray A. [2000], "Permanence et évolution de la mobilité professionnelle: de la fin des années soixante aux années quatre vingt dix", Ateliers de l'INED.
- Eymard-Duvrenay F. [1981], « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Economie et Statistique*, n°138, p. 49-68.
- Eyraud M., Marsden D., Silvestre J.-J. [1990], « Occupational and Internal Labour Market in Britain and France », *International Labour Review*, 129 (4), p. 551-569.
- Favereau O., Sollogoub M., Zighera J.A [1991], « Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail », *Formation Emploi*, n°33, p. 3-17.
- Fondeur Y. et Sauviat C. [2002], « Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information », Document d'Etudes DARES, n°63.
- Fouquin M., Jean S., Sztulman A. [2000], « Le marché du travail britannique vu de France », *Economie et Statistique*, n°. 332-333, p.97-111.
- Givord P. et Maurin E. [2004], "Changes in job security and their causes: An empirical analysis for France: 1982-2002", *European Economic Review*, n°48, p. 595-615.
- Gautié J. [2002], « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail: quelques pistes », Document de Travail du CEE, n° 15.
- Gautié J. [2004], « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires, *Revue française d'économie*, n°4, Vol. XVIII, p. 33-62.
- Gazier B. [1992], *Économie du travail et de l'emploi*, Dalloz, Paris.
- Germe JF. [2001], « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n°26, p. 129-145.
- Grando J-M. [1983], « Industrie et gestion de la main d'œuvre », *Formation-Emploi*, n°1, p. 19-36.
- Gregg P. et Wadsworth J. [1996], « A short history of labour turnover, job tenure, and job security : 1975-93 », *Oxford Review of Economic Policy*, n°11:1, p. 73-90.

- Green F., McIntosh S., Vignoles A., [2002], « The utilisation of education and skills: evidence from Britain », *The Manchester School*, Vol. 70, n°6, p. 792-811.
- Lebart L., Morineau A., Piron M. [2000], *Statistique exploratoire multidimensionnelle*, Dunod, Paris.
- Lefresne F. [2001], « *Les catégories de l'action publique en direction des jeunes en France et au Royaume-Uni* », in Bessy et alii [2001], *Des marchés du travail équitables? Approche comparative France Royaume-Uni*, PIE Peter Lang, Bruxelles.
- Lefresne F. [2002], « Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste », *Economies et Sociétés*, Série « Economie du travail », AB, n°22, 8/2002, p. 1241-1267.
- Lemistre Ph. [2003], « Transformation des marchés internes et emplois en France », *Economie Appliquée*, n°2, p. 123-160.
- Marsden D. [1992], « *Trade union action and labour market structure* », in Castro A., Méhaut Ph., Rubery J. [1992], *International Integration and Labour Market Organisation*, Academic Press, Londres, p. 150-161.
- Maurice M., Sellier F. et Silvestre J.J. [1982], *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, Paris.
- Mériaux B. [1978], « Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail », *Revue Economique*, n°1, p. 120-140.
- Petit H. [2002], « Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail- une analyse sur données françaises », Thèse de Sciences Economiques, Université de Paris I.
- Petit H. [2003], « Is the concept of Labour Market Segmentation still accurate in France in the 90's? », Communication à la 24^{ième} conférence du International Party on Labour Market Segmentation, Rome.
- Petit H. [2005], « Du constat de précarisation à l'hypothèse d'une segmentation persistante. Le cas de la France », Notes pour les Journées « Approches du marché du travail », GDR Economie et Sociologie, Aix en Provence, 29-30 septembre.
- Piore M. [1975], « Notes for a theory of Labour Market Stratification » in Edwards R., Reich M., Gordon D.M., *Labour Market Segmentation*, D.C Health &Co., Lexington, p.121-150.
- Ryan P. [2001], « The school-to-work transition: a cross-national perspective, *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, n° 1, p. 34-92.
- Tremblay D-G. [1997], *Economie du travail – Les réalités et les approches théoriques*, Télé Université, Québec.
- Valette A. [2005], « Impacts of Internal and External Changing Conditions On French and British Labour Market Segmentation, 26th Conference of the IWPLMS, 8-11 September, Berlin.
- Valette A. [2007a], « Renouvellement de la segmentation des marchés du travail français et britannique ? Une approche par les salaires et la stabilité d'emploi », Thèse de Doctorat de Sciences Economiques, Université d'Aix Marseille II.
- Valette A. [2007b], « Toward a Generalization of Employment Instability on French and British Labour Market ? », Communication lors du 8^{ième} congrès européen de l'Association Internationale des Relations Industrielles (IIRA), 3-6 septembre 2007, Manchester.

Annexes

Tableau 1 : Les variables des enquêtes françaises mobilisées lors de l'analyse de données

| Variables actives | Enquête Emploi 1982 | % | Enquête Emploi 2001 | % |
|--|---|----------|---|----------|
| Salaire | Moins de 492 euros | 19.9 | Moins de 800 euros | 12 |
| | 493-645 euros | 24.9 | 801- 1000 euros | 12.4 |
| | 646-831 euros | 26.5 | 1001-1200 euros | 14.9 |
| | 832 et plus | 28.7 | 1201-1500 euros | 22.1 |
| | | | 1501-1900 euros | 18 |
| | | | 1901 et plus | 20.7 |
| Ancienneté | Très faible | 14.7 | Très faible | 16.3 |
| | Faible | 23 | Faible | 22.4 |
| | Moyenne | 28.5 | Moyenne | 31.3 |
| | Haute | 33.8 | Haute | 30.1 |
| Type d'emploi | Cdd | 0.4 | Cdd | 1.4 |
| | Cdd et très faible anc. | 1.1 | Cdd et très faible anc. | 2.7 |
| | Cdi | 85 | Cdi | 82.3 |
| | Cdi et très faible anc. | 13.6 | Cdi et très faible anc. | 13.6 |
| Type de formation initiale | Formation générale | 42.8 | Formation générale | 34.2 |
| | Formation professionnelle | 35 | Formation professionnelle | 49.8 |
| | Sans diplôme | 22.2 | Sans diplôme | 16 |
| Variables illustratives | Enquête Emploi 1982 | % | Enquête Emploi 2001 | % |
| Sexe | Homme | 61.4 | Homme | 53.6 |
| | Femme | 38.6 | Femme | 46.4 |
| Age | 30-35 ans | 33.5 | 30-35 ans | 23.4 |
| | 36-41 ans | 22.6 | 36-41 ans | 24.3 |
| | 42-47 ans | 20 | 42-47 ans | 23.9 |
| | 48-55 ans | 24.3 | 48-55 ans | 28.4 |
| Niveau de diplôme | Sans diplôme | 22.23 | Sans diplôme | 16 |
| | Formation élémentaire | 23.19 | Formation élémentaire | 7.6 |
| | FG2aireinf | 6.62 | FG2aireinf | 7.8 |
| | FP2aireinf | 23.61 | FP2aireinf | 31.7 |
| | FG2airesup | 5.22 | FG2airesup | 7.7 |
| | FP2airesup | 6.44 | FP2airesup | 8.1 |
| | FP supérieure 1 ^{er} cycle | 2.35 | FP supérieure 1 ^{er} cycle | 6.9 |
| | FG supérieure +FP>1 ^{er} cycle | 10.34 | FG supérieure +FP>1 ^{er} cycle | 14.3 |
| CSP | Cadres et Prof. Sup. | 10.8 | Cadres et Prof. Sup. | 14.7 |
| | Professions intermédiaires | 25.5 | Professions intermédiaires | 23.6 |
| | Employés | 27.1 | Employés | 31.4 |
| | Ouvriers qualifiés | 22.5 | Ouvriers qualifiés | 21 |
| | Ouvriers non qualifiés | 14.1 | Ouvriers non qualifiés | 9.3 |
| Expérience professionnelle ¹⁵ | Moins de 8 ans | 2.3 | Moins de 10 ans | 5.5 |
| | 9-14 ans | 13.6 | 11-18 ans | 22 |
| | 15-21 ans | 29.1 | 19-24 ans | 22.1 |
| | 22-32 ans | 33.2 | 25-31 ans | 25.5 |
| | Plus de 32 ans | 21.7 | Plus de 31 ans | 24.9 |
| Temps de travail | Temps plein | 93.3 | Temps plein | 84.2 |
| | Temps partiel | 6.7 | Temps partiel | 15.8 |
| Mobilité (entre n et n-1) | Chô - Inactivité vers emploi | 3.3 | Chô - Inactivité vers emploi | 5.4 |
| | Changement d'employeur | 4.1 | Changement d'employeur | 5.8 |
| | Même employeur | 92.6 | Même employeur | 88.8 |

¹⁵ Il s'agit de l'expérience professionnelle potentielle car elle est construite par différence entre l'âge au moment de l'enquête et l'âge de fin d'étude sans que nous ayons pu soustraire les périodes de chômage ou d'inactivité.

| | | | | |
|------------------------|------------------------------|-------|--|-------|
| Secteur d'activité | Agriculture | 1.43 | Agriculture | 3.9 |
| | Energie Industrie lourde | 10.49 | Industrie | 18.67 |
| | Industrie biens équipement | 11.04 | Construction | 5.50 |
| | Industrie biens consommation | 9.50 | Transports | 5.05 |
| | Construction | 7.85 | Administration Défense | 12.77 |
| | Transports Communication | 7.45 | Commerce | 11.12 |
| | Services | 52.24 | Education-santé-social | 19.98 |
| | | | Finance Immobilier | 4.70 |
| | | | Services aux entreprises et aux particuliers | 18.31 |
| Public ou privé | Public | 35.4 | Public | 31.2 |
| | Privé | 64.6 | Privé | 68.1 |
| Taille de l'entreprise | Moins de 10 salariés | 17.9 | Moins de 10 salariés | 25.7 |
| | De 10 à 49 salariés | 17.5 | De 10 à 49 salariés | 18 |
| | De 50 à 499 salariés | 25.8 | De 50 à 499 salariés | 25.8 |
| | Plus de 500 salariés | 38.8 | Plus de 500 salariés | 30.5 |
| | | | | |

Tableau 2 : Les variables des enquêtes britanniques mobilisées lors de l'analyse de données

| Variables actives | General Household Survey 1983 | % | Labour Force Survey 2001 | % |
|--------------------------------|--|----------|-------------------------------------|----------|
| Salaire | Moins de 365 euros | 25.6 | Moins de 700 euros | 13.4 |
| | 366-567 euros | 18.6 | 701- 1100 euros | 12.6 |
| | 568-786 euros | 24 | 1101-1400 euros | 13.6 |
| | 787 et plus | 31.8 | 1401-1800 euros | 16.7 |
| | | | 1801-2200 euros | 12.7 |
| | | | 2201-3000 euros | 17.3 |
| | | | 3001 et plus | 13.7 |
| Ancienneté | Moins de 1 an | 10.7 | Très faible | 19.1 |
| | De 1 à moins de 5 ans | 25.1 | Faible | 22.8 |
| | De 5 à moins de 10 ans | 25.5 | Moyenne | 26.6 |
| | De 10 à moins de 20 ans | 27.5 | Haute | 31.5 |
| | 20 ans et plus | 11.2 | | |
| Type d'emploi | | | Cdd | 2 |
| | | | Cdd et très faible anc. | 2.9 |
| | | | Cdi | 78.9 |
| | | | Cdi et très faible anc. | 16.2 |
| Type de formation initiale | Formation générale | 38.1 | Formation générale | 60.5 |
| | Formation professionnelle | 15.8 | Formation professionnelle | 28.5 |
| | Sans diplôme | 46.2 | Sans diplôme | 11.1 |
| Variables Illustratives | General Household Survey 1983 | % | Labour Force Survey 2001 | % |
| Sexe | Homme | 53.9 | Homme | 48 |
| | Femme | 46.1 | Femme | 52 |
| Age | 30-35 ans | 24.9 | 30-35 ans | 25 |
| | 36-41 ans | 26.6 | 36-41 ans | 26.5 |
| | 42-47 ans | 21.5 | 42-47 ans | 22.3 |
| | 48-55 ans | 27.1 | 48-55 ans | 26.3 |
| Niveau de diplôme | Sans diplôme | 46.2 | Sans diplôme | 11.1 |
| | Formation élémentaire | 14.0 | Formation élémentaire | 13.7 |
| | FG2aireinf | 9.1 | FG2aireinf | 20.2 |
| | FP2aireinf | 5.0 | FP2aireinf | 14.5 |
| | FG2airesup | 2.2 | FG2airesup | 6.9 |
| | FP2airesup | 3.6 | FP2airesup | 4.1 |
| | FP1cy | 4.9 | FP1cy | 9.7 |
| | FG sup.+FP>1cy | 14.9 | FG sup.+FP>1cy | 19.9 |

| | | | | |
|----------------------------|------------------------------|------|------------------------------|-------|
| CSP | Cadres et prof. Sup. | 16.6 | Cadres et prof. Sup. | 28.6 |
| | Professions intermédiaires | 33.2 | Professions intermédiaires | 25.2 |
| | Employés | 8.2 | Employés | 17.8 |
| | Ouvriers qualifiés | 21.9 | Ouvriers qualifiés | 17.5 |
| Expérience professionnelle | Ouvriers non qualifiés | 20.0 | Ouvriers non qualifiés | 10.9 |
| | 9-17 ans | 14.9 | Moins de 10 ans | 3.0 |
| | 18-25 ans | 34.7 | 10-18 ans | 25 |
| | 26-35 ans | 33.2 | 19-25 ans | 28.7 |
| Temps de travail | Plus de 35 ans | 17.1 | 25-33 ans | 26.2 |
| | | | Plus de 33 ans | 17.2 |
| Mobilité (entre n et n-1) | Temps plein | 72.9 | Temps plein | 72.6 |
| | Temps partiel | 27.1 | Temps partiel | 27.4 |
| Secteur d'activité | Chô - Inactivité vers emploi | 4.8 | Chô - Inactivité vers emploi | 3.2 |
| | Changement d'employeur | 5.8 | Changement d'employeur | 10.5 |
| | Même employeur | 89.4 | Même employeur | 86.3 |
| Public ou privé | Agriculture | 1.2 | Agriculture | 1.19 |
| | Energie- indus | 8.2 | Industrie | 18.66 |
| | Industrie biens équipement | 13 | Construction | 5.03 |
| | Industrie biens consommation | 11.1 | Transport | 7.17 |
| | Construction | 5.1 | Administration Défense | 9.35 |
| | Transports Communication | 5.7 | Commerce | 12.79 |
| | Services | 55.7 | Education-santé-social | 29.05 |
| | | | Finance Immobilier | 13.91 |
| | | | Hôtel Restaurant | 2.86 |
| Taille de l'entreprise | Public | 39.1 | Public | 32.6 |
| | Privé | 60.9 | Privé | 67.4 |
| | | | | |
| | Moins de 24 salariés | 30.4 | Moins de 10 salariés | 16.9 |
| | De 25 à 99 salariés | 23.5 | De 10 à 49 salariés | 28.7 |
| | Plus de 100 salariés | 46.0 | De 50 à 499 salariés | 41.6 |
| | | | Plus de 500 salariés | 12.9 |

Tableau 3 : Moyennes et écarts-types des classes formant le « marché secondaire stable », Royaume-Uni, 2001

| | Variables | Moyenne | Ecart-type |
|---------------------------------|----------------------------|---------|------------|
| Marché secondaire stable | Anc | 8.3 | 6.5 |
| | Salaire | 911 | 486 |
| | Salaire horaire | 8.2 | 3.8 |
| | Nombre d'heure par semaine | 27.3 | 11.3 |
| | Age | 42.7 | 7.5 |
| | Expérience | 26.2 | 8.0 |
| Classe 2/9 | Anc | 8.3 | 6.3 |
| | Salaire | 911 | 112 |
| | Salaire horaire | 8.3 | 3.2 |
| | Nombre d'heure par semaine | 28.1 | 9.0 |
| Classe 3/9 | Anc | 6.7 | 5.6 |
| | Salaire | 519 | 661 |
| | Salaire horaire | 7.5 | 4.7 |
| | Nombre d'heure par semaine | 17.2 | 9.0 |
| Classe 5/9 | Anc | 9.6 | 7.1 |
| | Salaire | 1257 | 87 |
| | Salaire horaire | 8.8 | 3.4 |
| | Nombre d'heure par semaine | 35.4 | 7.5 |

Sources : Traitements de l'auteur à partir du LFS 2001.

Tableau 4 : Moyennes et écarts-types des classes formant le « marché secondaire stable », France, 2001

| | Variables | Moyenne | Ecart-type |
|---------------------------------|----------------------------|---------|------------|
| Marché secondaire stable | Anc | 10.2 | 7.5 |
| | Salaire | 748 | 209 |
| | Salaire horaire | 6.3 | 2.2 |
| | Nombre d'heure par semaine | 31.4 | 9.7 |
| | Age | 42.1 | 7.4 |
| | Expérience | 24.9 | 8.8 |
| Classe 1/8 | Anc | 10.8 | 7.7 |
| | Salaire | 916 | 56 |
| | Salaire horaire | 6.7 | 1.7 |
| | Nombre d'heure par semaine | 35.6 | 6.5 |
| Classe 2/8 | Anc | 9.5 | 7.2 |
| | Salaire | 564 | 153 |
| | Salaire horaire | 5.9 | 2.5 |
| | Nombre d'heure par semaine | 26.5 | 10.5 |

Sources : Traitements de l'auteur à partir de l'Enquête Emploi 2001.